INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Cap sur le travail et la rémunération

Février 2016 | Numéro 1

Entre la retraite et la poursuite de la vie active : les trajectoires incertaines des travailleuses et des travailleurs plus âgés au Québec compte tenu de leur qualité de l'emploi et leur situation personnelle

par Luc Cloutier-Villeneuve

Mise en contexte

Le texte qui suit est une reproduction intégrale d'un article publié en 2013 (Voir *Sociologie et Sociétés*, vol. XLV, no 1, printemps 2013, p. 19-42.) à partir de données couvrant la période 1997-2010. Le lecteur est invité à tenir compte de cet aspect. Il convient de dire par ailleurs que les questions et les perspectives soulevées ainsi que les résultats présentés demeurent encore d'actualité.

Le discours actuel au sujet des nombreux départs à la retraite prévisibles gravite essentiellement sur le prolongement de la vie active. Or, rien n'indique que cette solution se produira identiquement chez les travailleuses et les travailleurs québécois. Dans cet article, nous montrons que les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes âgés de 50 ans et plus sont très différentes. Ainsi, les travailleuses ont l'intention de quitter beaucoup plus tôt le marché du travail que leurs confrères et de moins y revenir par la suite même si leurs conditions financières demeurent moins bonnes. La qualité de leur emploi (conditions psychologiques et physiques de travail) de même que leur situation personnelle (état de santé) expliquent en grande partie ces différences de genre. Chez les hommes, le revenu semble être le facteur le plus déterminant dans leur intention à l'égard de la retraite et la poursuite de la vie active.

Introduction

Il ne fait aucun doute aujourd'hui que la transition entre le travail et la retraite n'est plus ce qu'elle était. De nos jours, le parcours de vie des travailleurs et des travailleuses à l'aube de la retraite se décline de multiples façons (Crespo, 2007; Crespo, 2005). Ainsi, pour certains, la retraite hâtive est une possibilité qui va de pair avec des emplois de qualité alors que pour d'autres, l'obligation de travailler plus longtemps que souhaité révèle une situation professionnelle moins enviable. Mais il y a aussi cette possibilité qui consiste à se redéployer volontairement sur le marché du travail suivant une fin de carrière selon des conditions plutôt favorables qui permettent de concilier avantageusement vie personnelle et vie professionnelle. La deuxième carrière peut être synonyme d'une bonne qualité de vie, finalement. Évidemment, ce parcours professionnel est loin d'être la norme. À côté se trouvent des travailleurs et des travailleuses qui doivent demeurer sur le marché du travail par nécessité puisqu'ils n'ont pas nécessairement accès à des emplois de qualité compte tenu de leur profil professionnel ou du milieu dans lequel ils ont œuvré. Pour ces derniers, le prolongement de la vie active est aux antipodes de ceux ayant eu des emplois de bonne qualité. On doit dire aussi que ce prolongement est fortement influencé par l'état de santé des travailleurs (Park, 2010; Bolduc, 2009; Blanchet et Debrand, 2007; Boarini, Le Clainche et Martinsson, 2006), le stress vécu au travail (Park 2010) et la satisfaction à son égard (Blanchet et Debrand, 2007). Il y a donc des transitions vers la retraite qui sont variables et qui révèlent les inégalités déjà instruites dans les parcours de vie professionnelle des travailleurs et des travailleuses.

Ce texte est une réflexion sur la situation comparative des travailleuses et des travailleurs plus âgés du Québec. Plus particulièrement, la question est de voir si, malgré un accroissement marqué de la participation des femmes âgées de 50 ans et plus sur le marché du travail depuis les 15 dernières années (Cloutier, 2012), est-ce que ces dernières demeurent aujourd'hui encore désavantagées en regard aux conditions d'accès à la retraite ou à la poursuite de la vie active?

Pour ce faire, notre article se compose de quatre sections. Dans un premier temps, nous présentons une brève recension des écrits qui permet d'expliquer certaines inégalités professionnelles de genre qui s'inscrivent tout au long des parcours de vie en emploi en les mettant en lien avec la question des fins de carrières. Par la suite, nous abordons la définition et la mesure utilisée de la qualité de l'emploi ainsi que certains aspects méthodologiques relatifs aux sources de données considérées. Les troisième et quatrième sections portent sur les résultats comparatifs entre les genres. Nous traitons successivement de la qualité de l'emploi, des conditions d'accès à la retraite et des intentions par la suite chez les travailleurs plus âgés, soit ceux de 50 ans et plus. Enfin, une conclusion suit et fait la synthèse des principaux constats

Problématique des inégalités professionnelles de genre

Depuis que les femmes sont presque aussi actives que les hommes dans un bon nombre de pays industrialisés (BIT, 2007; Cooke-Reynolds et Zukewich, 2004;), la question du genre sur le marché du travail est devenue cruciale. Plusieurs écrits montrent toutefois que cette présence accrue des femmes sur le marché du travail se conjugue également en de multiples inégalités entre les sexes (Cloutier et coll., 2011; Zhang, 2009). Par exemple, les femmes détiendraient plus souvent des emplois moins rémunérés, feraient davantage du temps partiel, occuperaient plus fréquemment des emplois de courte durée et seraient plus touchées par la surqualification (Tessier 2009; Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Crawford, Vosko et Zukewich, 2003). En somme, elles auraient des emplois de moins bonne qualité. Il est raisonnable de penser que ces constats sont applicables tout autant aux jeunes travailleuses qu'aux plus âgées.

D'autres inégalités professionnelles se produisent aussi entre les genres dans un contexte où les responsabilités familiales jouent fortement (Kalleberg et Rosenfeld, 1990; Drobnic, Blossfeld et Rohwer, 1999) étant donné que ce sont encore les femmes aujourd'hui qui en assume la plus grande part (Tremblay, 2008; Marshall, 2006). En effet, nombre d'études révèlent que les mères actives privilégient davantage la sphère familiale que celle professionnelle (Raley et coll., 2006; Mandel et Semyonov, 2005) en se dirigeant vers des postes où les horaires de travail sont plus favorables aux responsabilités familiales (Drobnic, Blossfeld et Rohwer, 1999) mais moins intéressants sur le plan des conditions de travail (salaire, avantages sociaux, etc.) ou encore, ont de la difficulté à faire reconnaître leurs compétences en vue d'obtenir de meilleurs emplois. Là encore, on peut imaginer que ces perspectives professionnelles sont beaucoup moins favorables à la carrière et qu'elles peuvent affecter négativement les conditions d'accès à la retraite ou encore les conditions favorisant la poursuite de la vie active chez les travailleuses plus âgées. S'appuyant sur la théorie de la stratification des genres (*gender stratification theory*), Young (2010) indique que les femmes, par rapport aux hommes, ne subissent pas les mêmes effets de leur engagement familial sur leur situation professionnelle. À cet égard, elle mentionne qu'elles seraient davantage pénalisées sur le marché du travail compte tenu de leurs responsabilités familiales. Comme le mentionne Cloutier et coll. (2011 : 259), « Les recherches sur le sujet font ressortir le fait que les mères ont moins accès aux promotions et obtiennent une rémunération inférieure à celle des hommes durant leur carrière. Elles ont très peu accès aux emplois hautement rémunérés et elles ont des difficultés à être réembauchées; les congés de maternité ont en conséquence des effets négatifs sur leur carrière ». Ces impacts négatifs sur la carrière des femmes ne s'estompent pas nécessairement en fin de carrière et peuvent même être encore plus marqués, par exemple en regard aux conditions financières d'accès à la retraite qui peuvent être fortement affectées par les interruptions de carrière ou du temps de travail moins long.

D'autres théories sont avancées pour expliquer les différences femmes-hommes sur le marché du travail. Parmi celles-ci, la théorie du capital humain (Becker, 1975) est souvent proposée. Elle s'attarde au comportement individuel (choix rationnel) et propose que l'investissement des individus dans leur capital humain (éducation, formation professionnelle, information sur le marché du travail, mobilité géographique, santé) « détermine » la productivité de leur travail. Plus celle-ci serait élevée, plus le salaire obtenu serait lui aussi important (Tremblay, 2004). Par extension, les travailleurs détenant un capital humain élevé détiendraient des emplois de meilleure qualité tant du point de vue du salaire, des avantages sociaux, de la sécurité et des perspectives de carrière (Cloutier et coll. 2011; Young, 2010). Cette théorie semble intéressante à première vue pour comprendre pourquoi les femmes présentent une situation professionnelle moins favorable que les hommes. Ainsi, il est concevable de penser que ces dernières investiraient moins dans leur capital humain que les hommes, compte tenu de leur rôle plus « actif » dans la sphère familiale, notamment. Leur productivité au travail serait de ce fait moins forte que celle des hommes et expliquerait pourquoi elles occupent des emplois de moindre qualité, notamment sur le plan de la rémunération. Selon Young (2010), il semble qu'une vaste littérature appuie cette théorie explicative des différences entre les genres sur le marché du travail. Polachek (2004) considère même que la théorie du capital humain a été très pertinente pour expliquer la réduction appréciable de l'écart entre les genres sur le plan salarial au cours du 20e siècle aux États-Unis à la faveur d'un rehaussement appréciable de la scolarisation des femmes. Comme on le sait, la composante « éducation » dans la théorie du capital humain est très importante et permet d'expliquer en bonne partie l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail. Cette observation vaut également pour les travailleuses plus âgées qui affichent en 2010 un portrait similaire à celui des hommes pour ce qui est de leur qualification (Cloutier, 2012). Mais au-delà de ce constat, des écarts entre les genres subsistent sur le marché du travail et la question de la discrimination salariale systémique serait aussi en cause (Ministère du travail, 2006). Cette discrimination exercée par les employeurs (Johansson, Katz et Nyman, 2005; Anker, 1997) ferait en sorte, entre autres, que le capital humain détenu par les femmes serait moins bien reconnu et récompensé du point de vue salarial que celui des hommes.

La théorie de la stratification des genres, celle du capital humain et la discrimination systémique nous apparaît assez bien expliquer dans quel contexte se situent les inégalités professionnelles de genre. Comme on l'a dit, ces inégalités se manifestent tout au long de la carrière et prennent très tôt leur assise, soit lorsque les femmes combinent responsabilités familiales et professionnelles. L'effet de ces inégalités sur les parcours de vie professionnelle se traduit bien évidement sur le plan de la qualité des emplois occupés mais aussi sur les conditions d'accès à la retraite et de la poursuite de la vie active. Les prochaines sections traitent de ces aspects.

Définition et mesure de la qualité de l'emploi et sources des données

Il n'existe pas de définition précise du concept de qualité de l'emploi. Celui-ci est d'ailleurs polysémique compte tenu des perspectives de recherche adoptées (OCDE, 2001; Hughes, Lowe et Schellenberg, 2003; Green, 2006; Centre d'études de l'emploi, 2006; Commission européenne, 2008; UNECE, 2010). En considérant certaines études publiées durant les dernières années, au moins trois dimensions sont toujours prises en compte dans la qualité de l'emploi : le salaire, la stabilité et les heures de travail (Cloutier, 2012; Lowe, 2007; Lemière et Marc, 2006; Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002; Commission européenne, 2001; Anker et coll., 2003). Dans une récente étude publiée en 2008, Cloutier présente un cadre conceptuel de la qualité de l'emploi afin de cerner les contours de ce concept. Fondé sur des études clefs effectuées sur le sujet, ce cadre propose neuf dimensions : rémunération, congés, régimes de retraite, assurances collectives, heures de travail, horaires de travail, stabilité, qualification et conditions physiques et psychologiques. Ces dimensions donnent ainsi une image relativement complète de la qualité de l'emploi. Les autres dimensions souvent recensées dans les études en lien avec la qualité de l'emploi portent davantage sur la qualité du *travail*, soit des dimensions plus intrinsèques à l'emploi. On fait référence ici entre autres à l'autonomie professionnelle, au contenu du travail, à la reconnaissance, à l'environnement de travail, au développement et à l'utilisation des compétences.

Dans les résultats qui suivent, nous retiendrons quatre principales dimensions de la qualité de l'emploi compte tenu de notre source de données utilisées, à savoir la rémunération, les heures de travail, la qualification et la stabilité. De plus, nous ferons état de certains résultats tirés de la littérature en rapport avec d'autres dimensions de la qualité de l'emploi (conditions psychologiques et physiques) et de la qualité du travail (autonomie et reconnaissance professionnelle, environnement de travail) qui sont aussi en lien directement avec les conditions d'accès à la retraite ou la poursuite de la vie active.

Encart méthodologique

Les données présentées dans cet article proviennent de deux enquêtes réalisées par Statistique Canada.

La première concerne *l'Enquête sur la population active* (EPA). Cette enquête est faite sur une base mensuelle auprès d'environ 54 000 ménages canadiens hors institution (plus de 10 000 pour le Québec). Les estimations de l'EPA sont recueillies par province suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant 6 mois. La source des données utilisées pour les figures 1 à 3 est la suivante : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 71F0004XVB, 2010 tandis que celle pour les figures 4 et 5 est celle-ci : Statistique Canada, fichier de microdonnées à grande diffusion, *Enquête sur la population active*, 2010.

La deuxième enquête utilisée dans notre article est l'*Enquête sur les travailleurs âgés* (ETA). La population cible de l'ETA est constituée des membres d'un ménage âgés de 50 à 75 ans qui soit travaillaient au moment de l'enquête ou qui avaient pris leur retraite dans les 24 derniers mois. L'ETA est une enquête unique qui a été menée en 2008 auprès d'un sous-échantillon des ménages inclus dans l'échantillon de l'EPA. Son plan de sondage et donc étroitement lié à celui de l'EPA. L'ETA comprend cinq des six groupes de renouvellement inclus dans l'échantillon de l'EPA. Dans notre article, la source des données pour les tableaux 1 à 3 est la suivante : Statistique Canada, fichier de microdonnées à grande diffusion, Enquête sur les travailleurs âgés, 2008.

Niveau de qualité de l'emploi

Les emplois de qualité élevée sont ceux bien rémunérés (15 $ de l'heure ou plus), ayant des heures normales de travail (30-40 heures) ou à temps partiel volontaire, de qualification élevée (technique, professionnel ou gestion) et qui sont stables (emplois permanents). Les emplois de qualité faible regroupent cinq groupes d'emplois : 1- les emplois à temps partiel involontaire avec une qualification variable et moins bien rémunérés; 2- les emplois de qualification faible et moins bien rémunérés; 3- les emplois occupés par des travailleurs surqualifiés et moins bien rémunérés; 4- les emplois temporaires et moins bien rémunérés; 5- les emplois de longue durée (41 heures ou plus par semaine) et moins bien rémunérés. Les résultats portant sur la qualité de l'emploi excluent les étudiants à temps plein de même que les travailleurs autonomes. Les données sur la rémunération sont exprimées en dollars de 2002; elles tiennent donc compte de l'effet de l'inflation. Pour de l'information additionnelle sur les niveaux de qualité de l'emploi, voir Cloutier 2012.

Qualité de l'emploi chez les travailleuses et les travailleurs plus âgés

Avant de regarder l'évolution de la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés québécois, il est fort pertinent de voir comment leur parcours de vie professionnelle s'est traduit au fil du temps en termes de participation au marché du travail puisque cela peut jouer sur la qualité de l'emploi détenu. Afin de faire une lecture adéquate, nous utilisons les données par groupe d'âge quinquennal, ce qui nous permet de suivre le comportement des cohortes de travailleurs. Les figures 1 à 3 donnent des résultats à cet effet.

Les cohortes qui se trouvent dans le groupe des travailleurs âgés de 50 à 64 ans[1] en 2010 (courbes du haut) sont davantage actives que celles qui étaient dans le même groupe d'âge en 1997 (figure 1). Ainsi, dans le groupe des 50-54 ans, la cohorte 1956-60 affiche un taux d'activité toujours plus élevé que celle de 1943-47.

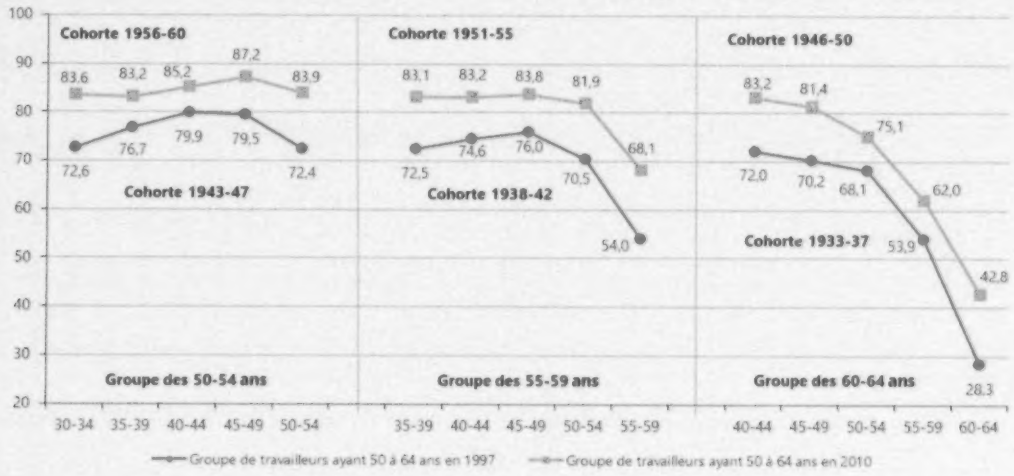
Ce scénario est également observé dans le groupe des 55-59 ans et des 60-64 ans. Le taux d'activité en fin de période se chiffre à 68,1 % contre 54,0 % dans le premier cas, et de 42,8 % par rapport à seulement 28,3 % dans le second, soit des écarts de 14 points. On peut donc dire que les travailleurs âgés de 50 à 64 ans en 2010, soit ceux nés entre 1946 et 1960, ont connu un épisode d'activité plus prononcée que leurs homologues du même groupe d'âge en 1997, soit ceux qui sont nés entre 1933 et 1947.

Toutefois, si on ventile les résultats selon le sexe, on constate que cette différence dans la participation au marché du travail s'explique presque exclusivement par les femmes. En effet, la figure 2 (résultats pour les hommes) montre peu de différence dans les taux d'activité des différentes cohortes alors que la situation est tout à fait différente dans le cas des femmes (figure 3).

À preuve, dans le groupe des 50-54 ans, le taux d'activité des femmes âgées entre 30 et 34 ans étaient de 74,8 % chez celles nées entre 1956 et 1960 contre seulement 50,2 % chez celles nées entre 1943 et 1947. Bien que cet écart soit un peu moins élevé lorsque ces deux cohortes atteignent 50-54 ans (80 % contre 61 %), il reste tout de même que les femmes qui ont entre 50 et 54 ans en 2010 affichent une courbe d'activité nettement plus forte que leurs prédécesseurs qui ont entre 50 et 54 ans en 1997.

Ces tendances sont également bien observées chez les femmes plus âgées. Ainsi, celles âgées de 55 à 59 ans en 2010 ont un taux d'activité beaucoup plus élevé que leurs consœurs du même groupe d'âge en 1997 (62 % contre 39 %) et les écarts se sont maintenus tout au long de leur carrière. Le portrait vaut aussi pour le groupe de travailleuses âgées de 60 à 64 ans témoignant ici des différences structurelles dans le comportement des femmes en matière d'activité.

Figure 1
Évolution du taux d'activité sur une période de 20 ans chez les travailleurs plus âgés, résultats pour six cohortes réparties en trois groupes d'âge, Québec



1. Nous avons choisi cette tranche d'âge puisque les personnes âgées de 65 ans et plus sont en très grande partie inactives. Ainsi, même si on a observé un accroissement de l'activité depuis 2002 chez les 65 ans et plus, leur taux d'activité demeure très faible (12,9 % chez les hommes et 5,3 % chez les femmes en 2010). En conséquence, le taux d'activité chez les travailleurs plus âgés est plus approprié lorsqu'il est calculé pour le groupe des 50-64 ans plutôt que pour celui des 50 ans et plus. En effet, dans ce dernier cas, le calcul tient compte d'une population importante qui n'est pas active en raison de son âge avancé.

Figure 2

Évolution du taux d'activité sur une période de 20 ans chez les travailleurs plus âgés, résultats chez les hommes pour six cohortes réparties en trois groupes d'âge, Québec

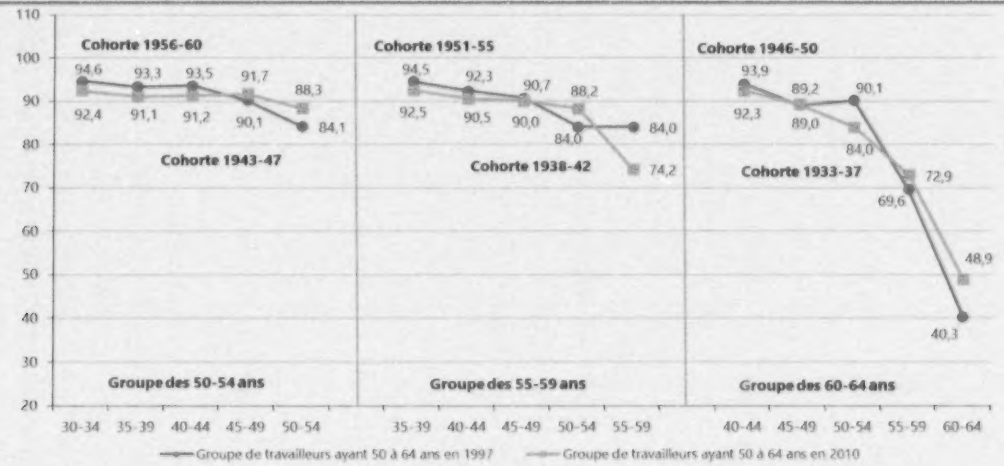
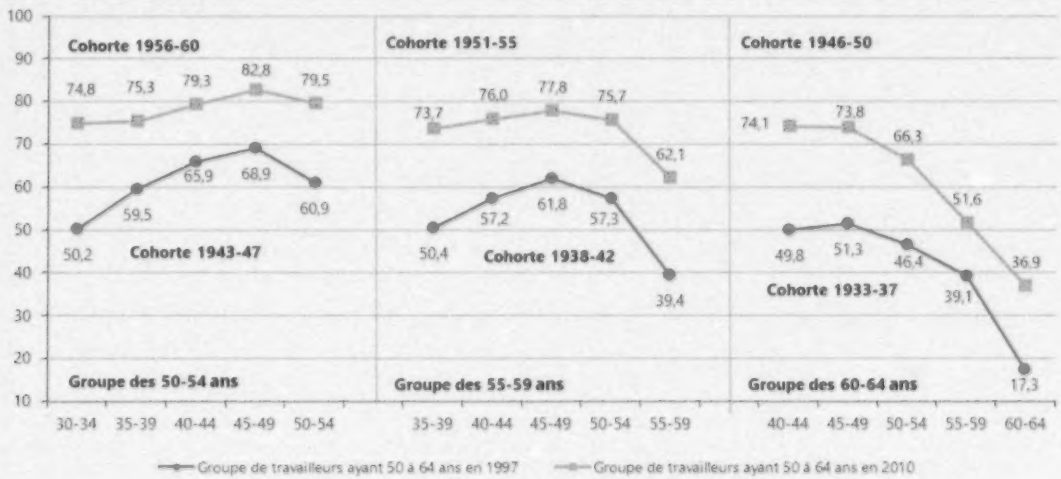


Figure 3

Évolution du taux d'activité sur une période de 20 ans chez les travailleurs plus âgés, résultats chez les femmes pour six cohortes réparties en trois groupes d'âge, Québec



L'effet de ces changements dans la participation des travailleuses plus âgées au marché du travail est évidemment la réduction très appréciable de leur retard face aux hommes. Mais au-delà du fait qu'il y a aujourd'hui davantage de similitudes entre les travailleuses et les travailleurs plus âgés en matière d'activité, peut-on en dire autant en ce qui a trait à leur qualité de l'emploi?

À partir d'une étude sur le sujet, Cloutier (2012) arrive à la conclusion que la qualité de l'emploi des travailleuses plus âgées au Québec s'est nettement améliorée entre les années 1997 et 2010 et que les différences avec les travailleurs se sont en conséquence fortement réduites. Comme le montrent les figures 4 et 5 tirées de cette étude (p. 28), la part d'emplois de qualité faible chez les travailleuses âgées de 50 à 64 ans a diminué de façon appréciable entre les années 1997 et 2010 et celle de qualité élevée s'est accrue durant cette période[2]. Ainsi, presque 1 travailleuse sur 2 âgée de 50 à 64 ans en 1997 occupait un emploi de qualité faible (45 %) contre 36 % chez les travailleuses se trouvant dans le même groupe d'âge en 2010. On peut donc dire que la cohorte de 2010 (travailleuses nées entre 1946 et 1960) se retrouve beaucoup moins dans emplois de qualité faible que celle précédente. Tel qu'il y apparaît à la figure 4, ce changement profite

2. Voir l'encart méthodologique pour des précisions au sujet de la signification des niveaux de qualité de l'emploi utilisés dans cette étude.

tout autant aux travailleuses de 50-54 ans que celles de 55-64 ans. L'amélioration de la qualité de l'emploi des travailleuses plus âgées se confirme par ailleurs avec l'augmentation non négligeable de leur présence dans les emplois de qualité élevée. En effet, la proportion de ce type d'emploi est passée de 24 % à 30 % chez les 50-64 ans durant la période étudiée. La hausse a d'ailleurs été plus forte danse le sous-groupe des 55-64 ans (+ 8 points).

De leur côté, les hommes ont sensiblement amélioré leur sort entre les années 1997 et 2010 en diminuant quelque peu leur part d'emplois de qualité faible, en grande partie au profit d'emplois de qualité élevée.

Les résultats obtenus par Cloutier montrent également que l'amélioration de la qualité de l'emploi des travailleuses plus âgées s'est aussi produite dans différents milieux de travail, que ce soit dans le secteur public et privé, dans les milieux syndiqués et non syndiqués ou encore dans certaines tailles d'entreprises. On remarque que tous ces changements ont conduit dans des biens des cas à une réduction de l'écart entre les sexes en matière de qualité de l'emploi.

Figure 4
Part de l'emploi de qualité faible selon le sexe et le sous-groupe d'âge, Québec, 1997 et 2010

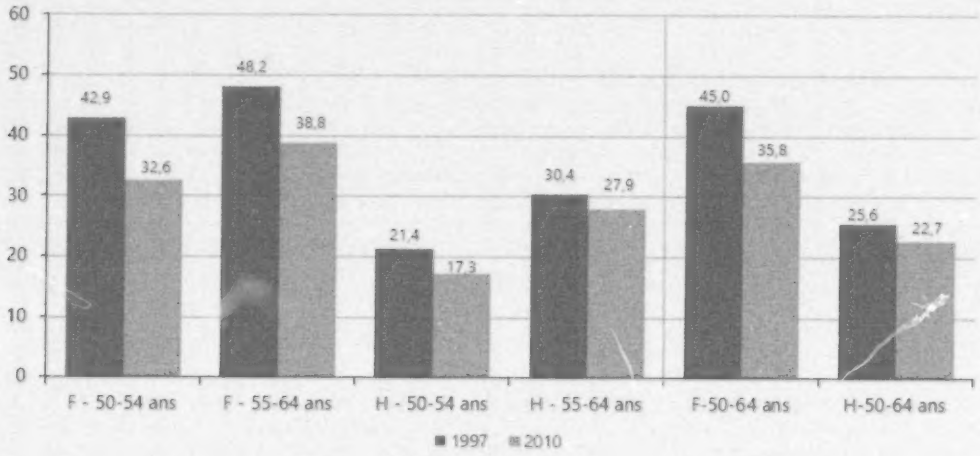
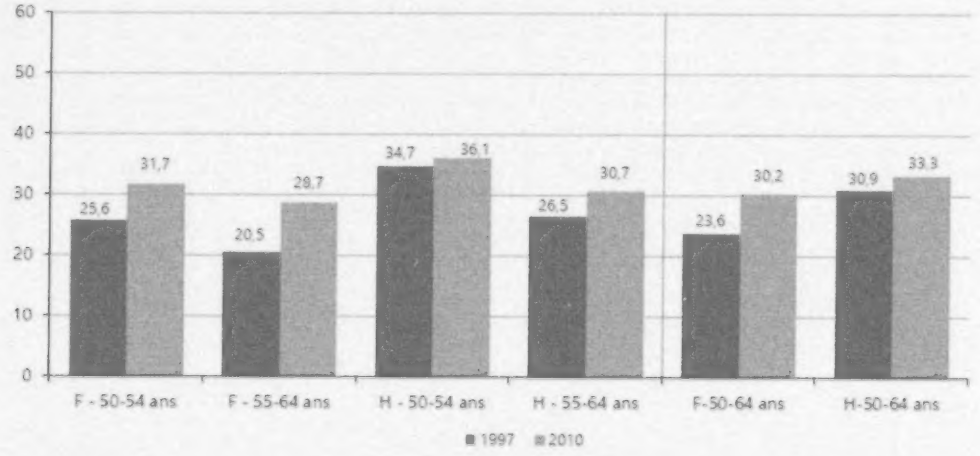


Figure 5
Part de l'emploi de qualité élevée selon le sexe et le sous-groupe d'âge, Québec, 1997 et 2010



Mais on doit cependant noter que malgré ces changements positifs, il y a encore des écarts importants entre les genres en 2010 en matière de qualité de l'emploi. Si les résultats révèlent que sur le plan des emplois de qualité élevée, l'avantage des hommes demeure relativement limité (entre 2 et 4 points selon le sous-groupe d'âge), les différences pour ce qui est des emplois de qualité faible placent encore les femmes en situation nettement moins avantageuse. En effet, ces dernières demeurent largement plus présentes dans ce type d'emplois qui se caractérise entre autres par du temps partiel involontaire, des emplois faiblement qualifiés et peu rémunérés, des emplois temporaires et peu rémunérés ainsi que par des emplois peu qualifiés et occupés par des travailleuses surqualifiées. Par exemple, en 2010, 33 % des travailleuses âgées de 50 à 54 ans occupaient un emploi de qualité faible contre seulement 17 % chez les hommes. Chez les 55-64 ans, les résultats étaient respectivement de 39 % et 28 %. Même s'il reste que le désavantage des travailleuses âgées de 50 à 64 ans en 2010, par rapport à leurs homologues du même groupe d'âge, est beaucoup moins important que celui noté dans le groupe des 50-64 ans de 1997, celui-ci demeure marqué et témoigne des conditions d'accès à la retraite ou de la poursuite de la vie active très variables, voir inégalitaires, entre les travailleuses et les travailleurs âgés de 50 ans et plus. La prochaine section traite de ces deux points en tenant compte des disparités importantes en matière de revenu.

Conditions d'accès à la retraite et intentions par la suite

Les tableaux 1 et 2 présentent certains indicateurs des contextes financier, personnel et professionnel dans lesquels se trouvent les travailleuses et les travailleurs plus âgés.

Contexte financier

Tout d'abord, on constate que les travailleuses âgées de 50 ans et plus sont davantage concentrées dans les tranches de revenu d'emploi de moins de 25 000 $ (28 %) comparativement aux hommes (12 %). En revanche ces derniers occupent beaucoup plus d'emplois dont le revenu est égal ou supérieur à 50 000 $ (44 % c. 26 %). Par ailleurs, la part de travailleuses et de travailleurs recevant un revenu d'emploi de 25 000 à 49 999 $ est sensiblement la même, aux alentours de 40 %. Ces chiffres montrent donc qu'il existe des différences importantes en matière de revenu d'emploi chez les femmes et chez les hommes âgés de 50 ans et plus. Ces derniers affichent ainsi une situation plus avantageuse à l'égard de la retraite.

Lorsque l'on regarde le niveau de confiance quant au revenu de retraite, on constate que celui augmente à mesure que le revenu devient plus important. En effet, près de 80 %, tant chez les femmes que chez les hommes, indiquent être très ou assez confiants quant à leur revenu de retraite lorsqu'ils disposent d'un revenu de 50 000 $ ou plus.

Tableau 1

Répartition des travailleurs et des travailleuses âgés de 50 ans et plus selon leur revenu personnel lié à leur emploi, résultats selon le niveau de confiance à l'égard du revenu de retraite, les principales sources de revenus prévues à la retraite et la part estimée des revenus de retraite provenant de programmes publics, Québec, 2008[1]

	Femmes			Hommes		
	Revenu personnel (en $[2])			Revenu personnel (en $[2])		
	< 25 000	25 000 – 49 999	50 000 et +	< 25 000	25 000 – 49 999	50 000 et +
	%					
Répartition du revenu personnel	27,5	43,7	26,3	11,9	41,9	44,0
Niveau de confiance du revenu de retraite						
Très ou assez confiant	54,2	68,9	79,8	54,6	60,3	78,7
Pas très ou pas du tout confiant	40,8	30,3	20,2 *	44,4 *	36,9	16,7
Principales sources de revenus à la retraite						
Publique	52,8	25,5	8,3 **	50,9	41,7	6,5 **
Pensions liées au travail	4,6 **	34,2	62,1	5,6 **	23,4	49,7
REER et autres sources de revenus	19,6 *	22,7 *	23,8 *	32,2	19,0 *	36,2
Ne sait pas	21,8 *	15,2 *	5,8 **	9,8 **	15,0 *	7,6 **
Part estimée des revenus de retraite provenant de sources publiques						
Moins de 50 %	38,7	43,1	67,7	39,6 *	44,3	79,2
50 et plus	23,6 *	18,6 *	12,7 **	30,9 *	28,7	6,7 **
Ne sait pas	37,7	38,3	19,6 *	29,5 *	27,0	14,2 *

1. La somme des répartitions peut ne pas donner 100 % en raison de l'exclusion de certaines catégories de réponses peu fréquentes ou encore en raison de l'exclusion des réponses « ne sais pas », « refus », « non déclaré ».
2. L'enquête a été faite en 2008, mais le résultat pour le revenu personnel porte sur l'année 2007.

* Coefficient de variation se situant entre 15 et 25 %, estimation à interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation de plus de 25 %, estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Par contre, ce niveau de confiance descend sous la barre des 60 % chez les travailleurs et les travailleuses déclarant un revenu de moins de 25 000 $. Autrement dit, 40 % des femmes et des hommes ayant un tel revenu ne sont pas très ou pas du tout confiant quant à leur suffisance de leur revenu de retraite. Même si ces données ne révèlent pas de différence entre les sexes, il reste que les femmes sont dans une situation nettement moins favorable que leurs collègues masculins compte tenu, comme nous l'avons dit précédemment, qu'elles sont plus présentes dans les emplois moins bien rémunérés contrairement à ces derniers, qui sont beaucoup plus concentrés dans les emplois les mieux rémunérés.

Il n'est pas surprenant de constater par ailleurs qu'une part très importante de travailleurs à faible revenu chez les femmes et chez les hommes (plus de 50 %) affirment que leur principale source de revenus à la retraite proviendra de source publique. Mais à mesure que leur revenu est plus élevé, les régimes de retraite occupent une part de plus en plus importante. Par exemple, chez les personnes gagnant 50 000 $ ou plus, plus de 60 % des travailleuses et 50 % des travailleurs estiment que leur principale source de revenus à la retraite sera de cette nature. Évidemment, cela révèle la présence nettement plus fréquente de régimes de retraite dans les emplois les mieux rémunérés. Les REER et autres sources de revenus ne sont pas négligeables chez les travailleurs ayant de hauts revenus (36 %). Ce taux est plus élevé que celui chez les femmes (24 %) et s'explique par la part plus importante des régimes de retraite chez ces dernières. La présence des REER et autres sources de revenus est également plus marquée chez les travailleurs à faible revenu (32 %) comparativement aux travailleuses ayant aussi un faible revenu (20 %). Il faut dire que les travailleuses les moins bien rémunérées se distinguent nettement de leurs collègues peu rémunérés puisqu'une forte proportion d'entre elles (plus de 20 %) indiquent ne pas savoir quelle sera leur principale source de revenus à la retraite. Cette difficulté à identifier leur principale source de revenus à la retraite suggère que leur situation demeure plus précaire que les hommes face à leur retrait éventuel du marché du travail.

Les données du tableau 1 indiquent également que ce sont toujours les plus hauts salariés qui s'en tirent le mieux à l'égard de la retraite puisqu'une forte majorité d'entre eux (68 % chez les femmes et 79 % chez les hommes) pensent que la part estimée de revenus de retraite provenant de source publique sera moins de 50 %. Ces proportions sont beaucoup plus élevées que celles notées chez les travailleurs ayant des revenus d'emplois moindres. Si chez les personnes gagnant moins de 50 000 $ par année, on note une part estimée des revenus de retraite provenant de source publique (50 % ou plus) plus élevée, la situation chez les travailleuses apparaît encore plus incertaine. Ainsi, on note qu'une proportion significative (environ 40 %) d'entre elles déclare ne pas savoir la part estimée de revenus de retraite qui proviendra de sources publiques. Cette méconnaissance, plus forte chez les travailleuses faiblement rémunérées, traduit là encore leur difficulté à envisager leur transition entre le travail et la retraite sur le plan financier.

En somme, ces résultats montrent que les trajectoires à venir en matière de prise de retraite se feront dans des conditions financières très différentes entre les hauts salariés et ceux qui gagnent moins, mais que surtout, les travailleuses demeurent de façon non équivoque beaucoup plus vulnérable que leurs confrères, en particulier pour celles ayant les plus faibles revenus. Et cela est d'autant plus vrai que cette réalité du faible revenu touche davantage de femmes que d'hommes.

Au-delà de ces conditions, le contexte personnel et professionnel des travailleurs doit aussi être regardé pour mieux appréhender cette transition importante du parcours de vie qu'est la retraite

Contexte personnel et professionnel

On peut voir que les travailleuses et les travailleurs déclarent avoir une très bonne santé beaucoup plus fréquemment à mesure que leur revenu d'emploi augmente (tableau 2). Ainsi, chez ceux gagnant 50 000 $ et plus par année, plus de 60 % se disent en très bonne santé autant chez les femmes que chez les hommes. En comparaison, cette proportion glisse en deçà des 50 % chez ceux ayant les plus faibles revenus d'emploi. Les travailleuses dont le revenu d'emploi se situe entre 25 000 et 49 999 $ se distinguent toutefois de leurs homologues masculins puisqu'elles indiquent dans une plus grande proportion (59 % c. 44 %) être en très bonne santé. Lorsqu'on considère ensemble les deux types de réponse (très bonne santé et bonne santé), on peut voir que plus de 85 % des travailleurs et des travailleuses plus âgées s'y retrouvent. Il y a donc ici une autodéclaration d'état de santé assez positive chez les travailleurs âgés mais il convient de rappeler que les plus hauts salariés se distinguent avec une perception la plus positive. Comme les hommes s'y trouvent davantage, on peut présumer que ceux-ci sont avantagés sur ce plan.

Même si les travailleuses et les travailleurs les plus rémunérés se déclarent plus fréquemment en très bonne santé, il reste que ces derniers indiquent vivre beaucoup plus souvent des journées de travail assez ou extrêmement stressantes comme l'indique le tableau 2. En effet, le deux tiers des travailleuses affirment un tel constat contre un peu plus du tiers chez celles gagnant moins de 25 000 $. La différence est très importante. Chez les travailleurs, les résultats sont aussi très éloquents, respectivement de 52 % et 23 %.

Les travailleuses et les travailleurs les moins rémunérés sont également ceux qui font face à un stress peu élevé dans leur milieu de travail. On peut penser ici qu'à mesure que le revenu augmente, les responsabilités et la charge de travail sont plus importantes ce qui engendre bien évidemment des journées plus stressantes de travail. Les données révèlent par ailleurs que chez les hauts salariés, le stress vécu est plus important chez les femmes que chez les hommes. Plusieurs facteurs pourraient être en cause ici, dont le type d'emploi occupé et le secteur d'activité où se trouvent les femmes et les hommes. Mais un fait demeure, le stress au travail augmente à mesure que le revenu est plus élevé.

Tableau 2

Répartition des travailleurs et des travailleuses âgés de 50 ans et plus selon leur revenu personnel lié à leur emploi, résultats selon leur état de santé, la perception du stress vécu au travail et la satisfaction au travail, Québec, 2008[1]

	Femmes			Hommes		
	Revenu personnel (en $[2])			Revenu personnel (en $[2])		
	< 25 000	25 000 – 49 999	50 000 et +	< 25 000	25 000 – 49 999	50 000 et +
	%					
Répartition du revenu personnel	27,5	43,7	26,3	11,9	41,9	44,0
Autodéclaration de l'état de santé						
Très bonne santé	45,6	58,6	63,0	44,8 *	43,5	64,4
Bonne santé	40,5	36,1	32,4 *	40,0 *	44,4	31,7
Autodéclaration sur les journées de travail						
Assez ou extrêmement stressantes	36,8	49,9	66,2	23,3 *	42,1	51,9
Absolument pas ou pas du tout stressantes	61,2	50,1	33,8	73,7	57,1	47,9
Autodéclaration sur la satisfaction au travail						
Très satisfait	41,3	40,2	56,1	35,6 *	36,9	52,2
Satisfait	47,1	55,6	34,3	56,1	56,3	44,9

1. La somme des répartitions peut ne pas donner 100 % en raison de l'exclusion de certaines catégories de réponses peu fréquentes ou encore en raison de l'exclusion des réponses « ne sais pas », « refus », « non déclaré ».
2. L'enquête a été faite en 2008, mais le résultat pour le revenu personnel porte sur l'année 2007.

* Coefficient de variation se situant entre 15 et 25 %, estimation à interpréter avec prudence.

Cette situation pourrait être jugée moins favorable pour les travailleurs hautement rémunérés si en plus, ils manifestaient une forte insatisfaction au travail. Or, les chiffres montrent au contraire que la satisfaction au travail est plus forte dans ce groupe de travailleurs, tant chez les femmes que chez les hommes. En effet, plus de la moitié d'entre eux se disent très satisfaits de leur emploi, ce qui apparaît très élevé étant donné que l'écart avec les plus bas salariés est de plus de 15 points dans le cas des femmes et de 17 points chez les hommes. Dans ces conditions, on peut penser que le stress vécu chez les travailleurs les plus rémunérés est probablement davantage positif, mais comporte inévitablement davantage de risque pour la santé (Shields, 2006a).

De façon générale, on peut dire que le contexte personnel et professionnel des travailleuses et des travailleurs est relativement similaire, mais que l'avantage qui ressort chez ceux les mieux rémunérés favorise toujours plus les hommes puisqu'ils y occupent davantage d'emplois de ce type. On peut donc affirmer que les travailleuses et les travailleurs âgés de 50 ans et plus ne font pas face systématiquement aux mêmes conditions d'accès à la retraite, que ce soit sur le plan financier, professionnel ou encore personnel. Dès lors, on peut se demander si cela n'entraîne pas des différences aussi sur les intentions à l'égard de la retraite. La section qui suit aborde cet aspect.

Intention face à la retraite

Les données du tableau 3 montrent sans équivoque que les travailleuses de 50 ans et plus, peu importe leur revenu, ont l'intention de prendre leur retraite beaucoup plus tôt du marché du travail que les travailleurs du même groupe d'âge et cela va dans le sens des travaux de Cloutier et Dorion (2010). Par exemple, elles sont plus nombreuses en proportion à indiquer prendre leur retraite avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans, et ce, dans les trois tranches de revenu étudiées.

En revanche, les travailleurs pensent quitter beaucoup plus tardivement, en particulier après 65 ans. Dans ce dernier cas, les deux tiers disposant de revenus inférieurs (moins de 25 000 $) prévoient prendre leur retraite qu'à partir de cet âge comparativement à 40 % du côté des femmes.

Par ailleurs, on remarque dans les résultats que la prévision de la prise de la retraite est nettement plus tardive chez les bas salariés, autant chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, ces travailleurs sont beaucoup plus susceptibles de travailleur plus longtemps que leurs collègues plus fortunés. Le fait que ces travailleurs ne disposent pas aussi fréquemment de régimes de retraite privés que ceux qui ont de meilleurs revenus (voir Gaudreault, 2012) est sûrement en cause ici.

Peu importe leur revenu et l'âge prévu de la prise de la retraite, les travailleuses plus âgées manifestent en majorité leur intention de quitter définitivement le marché du travail par la suite. Contrairement aux hommes, elles anticipent beaucoup moins leur intention de poursuivre un travail à temps partiel. Et il semble que l'aspect financier soit moins un facteur qui incite les travailleurs à poursuivre leur vie active à temps partiel après leur retraite puisque les plus bas salariés envisagent moins de poursuivre leur activité. Mais on doit nuancer ici notre propos puisqu'il s'agit ici fort probablement de travailleurs ayant pris leur retraite assez tardivement (65 ans et plus) et donc qu'ils sont beaucoup moins susceptibles de demeurer sur le marché du travail par la suite.

Tableau 3

Répartition des travailleurs et des travailleuses âgés de 50 ans et plus selon leur revenu personnel lié à leur emploi, résultats selon l'âge prévu de la prise de la retraite et l'intention après la prise de la retraite de l'emploi actuel, Québec, 2008

	Femmes			Hommes		
	Revenu personnel (en $[1])			Revenu personnel (en $[1])		
	< 25 000	25 000 – 49 999	50 000 et +	< 25 000	25 000 – 49 999	50 000 et +
	%					
Répartition du revenu personnel	27,5	43,7	26,3	11,9	41,9	44,0
Âge prévu de la prise de la retraite[2]						
Moins de 60 ans	14,9 **	34,6	39,3	2,3 **	11,6 *	29,2
60-64 ans	39,3 *	34,8	40,6	22,9 **	35,6	40,1
65 ans et plus	40,3 *	27,8 *	20,1 *	66,2	47,2	28,7
Intention après la prise de la retraite[3]						
Retrait complet du marché du travail	51,3	57,8	50,3	44,4 *	32,0	42,4
Travail à temps partiel	38,8 *	34,8	41,6	38,6 *	56,6	46,6

1. L'enquête a été faite en 2008, mais le résultat pour le revenu personnel porte sur l'année 2007.
2. Le total ne donne pas 100 % en raison de l'exclusion des réponses « jamais ».
3. Le total ne donne pas 100 % en raison de l'exclusion des réponses « rester à temps plein sur le marché du travail » et « ne sait pas ».

* Coefficient de variation se situant entre 15 et 25 %; estimation à interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation de plus de 25 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Quoi qu'il en soit, ces chiffres révèlent que le comportement à l'égard de la prise de la retraite est très différent entre les travailleuses et les travailleurs, et ce, même lorsqu'on tient compte du revenu d'emploi. Ce constat s'ajoute à ceux déjà observés à l'effet que les conditions d'accès à la retraite sont apparues nettement moins avantageuses chez les travailleuses plus âgées malgré le fait qu'elles aient, comme on l'a vu, amélioré grandement leur qualité de l'emploi et leur participation au marché du travail.

Normalement, on devrait s'attendre, toutes choses étant égales par ailleurs, que les personnes qui ont des conditions d'accès à la retraite moins favorables soient dans l'obligation de travailler plus longtemps, même après leur retraite de leur emploi actuel. Comme on le sait, nos résultats ne vont pas dans ce sens. Le contexte personnel et professionnel (état de santé, stress au travail et satisfaction au travail) n'est pas apparu pour autant un élément explicatif, du moins à partir des indicateurs utilisés. Il y a donc forcément d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte pour expliquer ces différences marquées entre les travailleuses et les travailleurs plus âgés à l'égard de la retraite.

Dans un article portant sur les intentions des travailleurs plus âgés à l'égard de la retraite hâtive dans 10 pays européens, Siegrist et coll. (2006) utilisent deux dimensions déterminantes de la qualité du travail[3], soit le déséquilibre entre les efforts consentis au travail et les reconnaissances (*Effort-reward Imbalance*) et la faible latitude décisionnelle sur la réalisation du travail (*Low control*). Bien que les résultats globaux ne montrent pas de différences significatives entre les sexes dans les pays comparés, il reste que ces dimensions ont été très fortement corrélées avec une intention de quitter plus tôt le marché du travail. Ces résultats sont par ailleurs corroborés par les travaux de Park (2010) et Christiansen et Nielsen (2009) qui ont toutefois démontré des différences significatives entre les sexes. Dans un rapport de recherche portant sur l'état des conditions de travail et d'emploi au Québec en 2007-2008 (Vézina et coll.; 2011), on constate que pour ces deux dimensions, les proportions sont significativement plus élevées chez les travailleuses âgées de 15 ans et plus[4]. Plus précisément, les travailleuses montrent par rapport aux travailleurs un déséquilibre effort-reconnaissance plus important (28 % c. 22 %) et une plus faible latitude décisionnelle (45 % c. 53 %). Mais si on inclut d'autres dimensions de la qualité de l'emploi et du travail, mesuré dans cette étude, on découvre que les travailleuses québécoises font face plus fréquemment à une demande psychologique élevée, à une autonomie de compétence faible ou à une autorité décisionnelle faible. La tension au travail (demande psychologique élevée combinée à une faible latitude décisionnelle) est apparue également plus élevée chez ces dernières, tout comme le fait de juger son travail émotionnellement exigeant ou de vivre des situations de tensions avec le public[5]. En somme, l'environnement de travail et les contraintes psychosociales mesurées semblent moins favorables aux travailleuses qu'aux travailleurs. On peut penser que dans ces conditions, il y ait un intérêt à quitter plus hâtivement le marché du travail et de ne pas y retourner par la suite. La littérature sur le sujet fait d'ailleurs ressortir qu'une mauvaise qualité de l'emploi et du travail, mesurée entre autres par une demande psychologique élevée de travail, du travail répétitif ou monotone, une tension au travail et un déséquilibre effort-reconnaissance, est associée à des intentions de quitter plus rapidement le marché du travail (Siegrist et coll. 2006; Mein et coll., 2000; Laine et coll., 2009; Elovainio et coll., 2005).

3. Nous faisons une distinction ici entre le concept de « qualité de l'emploi » et celui de « qualité du travail ». Voir à ce sujet Cloutier.
4. Bien que ces résultats ne portent pas précisément sur les travailleurs de 50 ans et plus, il n'y a pas de raison de croire que ces constats ne sont pas valables pour les travailleurs plus âgés puisque les profils de carrières ne devraient pas avoir tendance à changer fondamentalement à travers le temps selon le sexe.
5. Pour connaître la définition de ces dimensions, voir Vézina et coll., 2011, chapitre 4.

Mais il faut dire en revanche que la littérature établit aussi de façon assez évidente le lien entre une forte demande physique de travail (*physically demanding work*) et des problèmes de santé chez les travailleurs (Hoonakker et coll., 2006; Yeomans, 2011; Okunribido et Wynn, 2010) conduisant à des sorties plus précoces du marché du travail (Kubicek et coll., 2010; Karpansalo et coll., 2002; Salonen et coll., 2003; Blekesaune et Solem 2005). Comme on peut s'y attendre, ce sont davantage les hommes qui sont exposés à des milieux de travail ayant des exigences physiques élevées de travail (Ilmarinen, 2005; DARES, 2011a; 2011b; Villosio et coll., 2005; Johnson, Mermin et Resseger, 2007) puisqu'ils occupent en très grande majorité les emplois dans les industries de la production de biens (ISQ, 2011) qui sont généralement plus demandant du point de vue physique. À cet égard, le rapport de recherche portant sur les conditions d'emplois et de travail en lien avec la santé et la sécurité au travail (Vézina et coll.; 2011), montre qu'en 2007-2008, presque 30 % des travailleurs québécois étaient exposés à 4 contraintes physiques de travail ou plus comparativement à moins de 20 % du côté des travailleuses[6]. Chez les travailleurs manuels, les proportions étaient respectivement de 52 % et 39 %. C'est donc dire que l'exposition plus forte des travailleurs aux contraintes physiques de travail devrait normalement favoriser leur intention à quitter plus tôt le marché du travail compte tenu de l'impact que cela amène sur leur état de santé, selon ce que nous propose la littérature consultée. Or, nos résultats ne vont pas dans ce sens comme on l'a bien vu (voir tableau 3). Les travailleurs québécois âgés de 50 ans et plus anticipent de quitter beaucoup plus tardivement le marché du travail que les travailleuses québécoises. L'effet de sélection pourrait être en cause ici comme le suggère Lenormand, Sermet et Sirven (2010)

À cet égard, ces auteurs parlent de l'effet « travailleur en bonne santé » qui se traduirait par une « surreprésentation des individus en meilleure santé sur le marché du travail » (ibid. p. 3). En d'autres termes, les travailleurs plus âgés et en moins bonne santé, en raison entre autres de leur exposition plus forte aux conditions physiques de travail difficiles, seraient en grande partie déjà exclus du marché du travail. Les travaux de Park (2010) et de Pyper (2006) montrent d'ailleurs des différences importantes de l'état de santé des travailleurs âgés de 50 à 64 ans par rapport à ceux du même groupe d'âge ne travaillant pas. Les premiers affichent un état de santé autodéclaré nettement meilleur. Park démontre également un lien fort entre état de santé et retraite anticipée. Cet effet d'exclusion du marché du travail des travailleurs ayant une moins bonne santé va de pair avec une baisse de l'activité (voir figure 2).

En effet, on constate une diminution du taux d'activité dans les cohortes étudiées des personnes nées entre 1946 et 1960. Ces baisses chez les hommes se produisent autant chez les 50-54 ans, les 55-59 ans que chez les 60-64 ans. Or, dans ces trois groupes d'âge, Pyper (2006) a montré que les inactifs masculins souffraient dans des proportions très élevées (plus de 70 %) de trois affections chroniques ou plus comparativement à environ 30 % du côté des actifs[7]. Mais il reste que l'effet « travailleur en bonne santé » est tout aussi bien observable chez les femmes puisqu'on a vu que ces dernières, lorsqu'elles sont en emploi, se déclarent autant sinon plus en très bonne ou bonne santé que leurs homologues masculins (tableau 2) et que, selon des données pour l'ensemble du Canada, elles affichent aussi un bilan de santé nettement plus favorable que les inactives (Park 2010; Pyper 2006). Également, on peut ajouter que l'activité des travailleuses québécoises décline de façon progressive, même de façon plus marquée que les hommes, à mesure qu'elles prennent de l'âge (voir figure 2). L'effet « travailleur en bonne santé » devrait donc jouer de la même manière chez les hommes et chez les femmes.

Toutefois, les problèmes de santé au travail chez les travailleurs et les travailleuses plus âgés existent bel et bien malgré le fait que la très grande majorité de ceux-ci se déclarent être en très bonne ou bonne santé. Ainsi, des données portant sur certains indicateurs d'état de santé et le statut d'emploi auprès de 14 pays européens révèlent que seulement 18 % des personnes en emploi âgées de 50 à 59 ans ont indiqué avoir une mauvaise santé perçue; en revanche, 23 % ont signalé avoir des limitations d'activité et 29 % avoir 2 symptômes physiques ou plus (ibid. Lenormand et coll., 2010). Les travaux de Pyper (2006) ont montré cependant que ce sont les travailleuses âgées de 50 à 69 ans qui étaient le plus souvent affectées par des affections chroniques (trois ou plus). Dans le même ordre d'idée, Yeomans (2011), citant des travaux de Doyal et Payne (2006), fait ressortir que les travailleuses plus âgées sont davantage susceptibles d'avoir des troubles musculo-squelettiques que les travailleurs plus âgés en raison du type de travail qu'elles font. Si on ajoute à cela le fait qu'elles font face plus fréquemment à des contraintes psychosociales (faible contrôle sur leur travail, déséquilibre effort-reconnaissance, demande psychologique élevée, etc.) et un environnement de travail plus difficile (tension avec le public, par exemple), comme nous l'avons noté, il n'est pas surprenant que les travailleuses québécoises âgées de 50 ans et plus soient nettement plus enclines à vouloir quitter plus précocement le marché du travail que leurs collègues masculins[8]. De plus, leur moindre intérêt à y retourner à temps partiel montre bien leur difficulté à envisager une deuxième carrière compte tenu de leur état de santé. On peut imaginer que ces facteurs liés à la santé et aux conditions d'emploi et de travail pèsent lourd dans la balance puisque les départs hâtifs à la retraite chez les travailleuses s'observent, peu importe leur revenu d'emploi.

Un autre facteur qui pourrait influencer fortement les départs hâtifs chez les travailleuses plus âgées est la prise en charge de plus en plus fréquente de leurs proches vieillissants y incluant leur conjoint éprouvant des problèmes de santé. Bien que cette réalité soit encore trop peu documentée selon Doyal et Payne (2006), ces auteurs, citant les travaux de Lloyd (1999), rapportent que ce double rôle chez ces travailleuses plus âgées pourrait de manière significative affecter leur état de santé et donc leur désire de quitter plus tôt le marché du travail. On peut fort

6. Les contraintes physiques dont il est fait mention dans cette étude font référence aux facteurs biomécaniques notamment ceux reliés aux efforts physiques, au travail répétitif, aux postures contraignantes, à la manutention de charges lourdes ou encore aux vibrations.

7 Les affections chroniques dont il est question ici portent notamment sur l'asthme, l'arthrite ou rhumatisme, les maux de dos, l'hypertension, les migraines et le diabète.

8 Ces derniers sont d'ailleurs beaucoup moins exposés aux contraintes physiques de travail en raison du passage d'une économie basée sur la production à une économie basée essentiellement sur les services. En effet, selon Johnson et Mermin (2007), ce changement dans la composition industrielle a fait en sorte de réduire fortement la demande physique de travail, et donc la présence des hommes dans ce type d'emploi.

bien imaginer ici que ces travailleuses choisiront, dans la mesure du possible, de privilégier davantage le soin de leurs proches vieillissants plutôt que la poursuite de leur vie active. Mais comme le mentionnent Doyal et Payne (ibid.), les travailleuses plus âgées sont particulièrement à risque étant donné que leurs responsabilités familiales auprès de parents vieillissants sont très différentes de celles liées aux soins des enfants et que les tensions et les conflits potentiels dans le premier cas peuvent être beaucoup plus importants (ibid., p. 12).

En somme, ces différents constats expliquent assez bien selon nous pourquoi les travailleuses plus âgées veulent quitter le marché du travail plus rapidement que leurs homologues masculins. Mais il faut rappeler ici nos observations à l'effet que les conditions d'accès à la retraite, sur le plan financier notamment, s'avèrent nettement moins avantageuses chez ces dernières étant donné qu'elles se retrouvent plus fréquemment dans les emplois les moins bien rémunérés, ceux dont la qualité est moindre finalement. Aussi, les femmes, peu importe leur revenu, auraient des expositions professionnelles plus dommageables à leur santé, tant du point de vue psychologique que physique, ce qui accroîtrait nécessairement leurs conditions inégales d'accès à la retraite, mais aussi leurs conditions de vie par la suite.

Dans ce contexte, les perspectives de prolongement de la vie active apparaissent très incertaines chez les femmes si on les compare à celle des hommes. Si la pertinence de favoriser le prolongement de la vie active d'un point de vue social est indiscutable et souhaitable, d'un point de vue individuel, la situation peut apparaître toute autre, en particulier dans le cas des travailleuses comme on l'a vu. Ainsi, la problématique du prolongement professionnel serait en grande partie « genrée » et appellerait en conséquence des réponses qui tiennent compte des parcours professionnels très différenciés entre les femmes et les hommes plus âgés.

Conclusion

Il ne fait aucun doute aujourd'hui que la question du prolongement de la vie active est un enjeu en regard au développement socio-économique du Québec. En effet, en raison de son vieillissement qui va en s'accélérant de sa population active et des nombreux départs à la retraite qui s'annoncent, la société québécoise est confrontée plus que jamais au double défi d'assurer sa croissance économique tout en favorisant des conditions de vie à la retraite suffisantes ou décentes. Dans notre texte, nous avons mis l'accent sur le caractère incertain des trajectoires des travailleuses et des travailleurs plus âgés à l'égard des deux réalités qui se présente à eux : prolonger leur vie active ou prendre leur retraite de façon définitive.

Notre analyse montre en particulier que ces trajectoires apparaissent très différentes chez les femmes et chez les hommes, et ce, malgré le fait que ces dernières aient fait un rattrapage fort important en matière de participation au marché du travail et qu'elles aient aussi amélioré grandement leur qualité de l'emploi. À contre-courant du leitmotiv qui martèle la nécessité de prolonger la vie active, les travailleuses désirent la plupart du temps quitter de façon beaucoup plus hâtive que leurs confrères le marché du travail et envisagent beaucoup moins y retourner par la suite. Cette trajectoire des travailleuses pourrait par ailleurs apparaître incertaine compte tenu qu'elles ont des conditions financières beaucoup moins favorables que celles des hommes comme on l'a vu. Notre réflexion a permis de voir que l'aspect financier ne semble pas aussi déterminant qu'on voudrait le croire pour freiner les départs hâtifs à la retraite chez les travailleuses. En fait, il semble que l'aspect santé soit plus important ici. À cet égard, nous avons constaté que les femmes sur le marché du travail sont plus à risque que les hommes d'avoir des problèmes de santé (physiques et/ou psychologiques) due à la nature même de leur travail. Elles sont donc en situation d'inégalité sur plusieurs plans. Est-il possible pour autant d'envisager que les travailleuses québécoises pourraient prolonger d'une façon ou d'une autre leur activité professionnelle? Même si elles possèdent aujourd'hui une scolarisation qui se compare avantageusement à celle des hommes, rien n'indique qu'elles pourront facilement se redéployer dans d'autres fonctions dans leur emploi ou encore dans d'autres emplois puisque leur réalité professionnelle les confine toujours dans un nombre limité de professions, celles où justement elles tentent d'en sortir prématurément compte tenu de leur impact sur leur santé.

De leur côté, les hommes montrent une tendance assez claire à vouloir prendre une retraite plus tardivement et à vouloir poursuivre plus fréquemment par la suite à temps partiel lorsqu'on les compare aux femmes. Toutefois, ces intentions chez ces derniers sont apparues être fortement influencées par le revenu, c'est-à-dire que c'est surtout chez ceux ayant les emplois les moins rémunérateurs que la prise de la retraite tardive se fait sentir. Pour ceux qui ont des emplois très bien rémunérés (50 000 $ et plus), le désir de quitter plus tôt le marché du travail semble être encore une option fort envisageable, tout comme le fait de ne pas être obligé dans la majorité des cas de revenir par la suite sur le marché du travail. Il y a là des trajectoires très différenciées qui traduisent des inégalités entre les travailleurs sur le plan de la qualité de l'emploi, mais aussi, comme on l'a observé, sur le plan de la qualité du travail. À l'instar des travailleuses, la question du prolongement de la vie active pose des défis aussi chez les travailleurs qui font face à des réalités multiformes.

Bibliographies

ANKER, R. (1997). « Theories of Occupational Segregation by Sex : An Overview ». *International Labour Review*, 136(3), 315-339.

ANKER, R., IGOR, C., EGGER, P., MEHRAN, F., RITTER, J. A. (2003) « La mesure du travail décent: un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue internationale du Travail*, vol. 142, nº 2, pp. 159-194.

BECKER, G.S. (1975). *Human capital : A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York : Columbia University Press (2nd ed.).

BERNIER, J., VALLEE, G., JOBIN, C. (2003). *L'évolution dans les formes d'emploi dans Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final, Ministère du travail, p. 26-63, Québec.

BIT. (2007). *Tendances mondiales de l'emploi des femmes, Résumé 2007*, mars (Genève, BIT).

BLANCHET, D. et DEBRAND, T. (2007). « Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible : santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires », *Économie et statistique*, numéro 403 – 404 : http://www.insee.fr/fr/themes/docment.asp?reg_id=0&id=2137 (page consultée le 24 novembre 2010).

BLEKESAUNE, M., SOLEM, E. (2005). « Working Conditions and Early Retirement : A prospective Study of Retirement Behavior », *Research on Aging*, vol. 27, no. 1, p. 3-30.

BOARINI, R., LE CLAINCHE, C., MARTINSSON, P. (2006). *Les déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède*, Paris, Centre d'études de l'emploi, 22 p.

BOLDUC, N. (2009). *Avis sur le maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus et le retour au travail des jeunes retraités*, Conseil des aînés, Québec, 77 p.

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI. (2006). *La qualité de l'emploi*, Collection Repères (Paris, Éditions La Découverte).

CHRISTIANSEN, R., NIELSEN, H.O. (2009). *Working Environment Shown to Play Role in Early Retirement*, European Working Conditions Observatory (EWCO) http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/10/DK0910019I.htm (site consulté le 7 avril 2012).

CLOUTIER, L. (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion* (Québec, Institut de la statistique du Québec).

CLOUTIER, L. (2012). *La qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés au Québec : regard sur l'évolution de la situation des femmes et des hommes*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 56 p.

CLOUTIER, L., (2013). « Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail », dans P-A. Lapointe (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi, au cœur des performances des entreprises et du développement durable des communautés*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval (à paraître).

CLOUTIER, L., Bernard, P., Tremblay, D-G. (2011). « Activité professionnelle et responsabilités professionnelles: Les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité de l'emploi?», *Relations Industrielles*, vol. 66, nº 2, printemps, pp. 256-278.

CLOUTIER, L., DORION, J.F. (2010). « Les intentions des travailleurs âgés de 50 ans et plus quant à leur retraite : une comparaison Québec-Ontario », *Flash-info*, vol. 11, nº 3, p. 1-7.

COOKE-REYNOLDS, M., Zukewich, N. (2004). « La féminisation du marché du travail», *Tendances sociales canadiennes*, nº 72, printemps, pp. 27-33.

COMMISSION EUROPEENNE (2008). *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2008*, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes).

COMMISSION EUROPEENNE (2001). « Qualité de l'emploi et inclusion sociale », dans l'ouvrage *L'emploi en Europe 2001. Évolution récente et perspectives*, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances (Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes), pp. 65-80.

CRANFORD, C., VOSKO, L-F., ZUKEWICH, N. (2003). « The Gender of Precarious Employment in Canada ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 58(3), 454-482.

CRESPO, S. (2005). « Une étude exhaustive des formes de transition vers la retraite », dans Lesemann, F., *Une étude exhaustive des formes de transition vers la retraite*, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales, Montréal, p. 11-204.

CRESPO, S. (2007). « Diversité des formes de transition travail-retraite dans une cohorte de Canadiens âgés de 50 à 64 ans », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 36, nº. 1, p. 49-83.

DARES (2011a). *Emploi et santé des séniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière, l'apport de l'enquête « Santé et itinéraire professionnel »*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, 7 p.

DARES (2011b). *Emploi des séniors, Synthèse des principales données sur l'emploi des séniors*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Paris, 98 p.

DOYAL, L., PAYNE, S. (2006). *Older Women, Work and Health, Reviewing the evidence*, The Age and Employment Network, London, 24 p.

DROBNIC, S., BLOSSFELD, H-P., ROHWER, G. (1999). « Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course : A Comparison of the United States and Germany ». *Journal of Marriage and the Family*, 61(1), 133-146.

ELOVAINIO, M., FORMA, P., KIVIMÄKI, M., SINERVO, T., SUTINEN, R., LAINE, M.(2005). « Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees » *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, vol. 19, no. 1, p. 84-92.

FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL, 2002: *La qualité du travail et de l'emploi en Europe. Enjeux et défis*, Cahier de la Fondation, février (Dublin).

GREEN, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy* (Princeton, Princeton University Press).

HOONAKKER, P., CHOI, H., CARAYON, P., WARREN, R., (2006). *The effects of working conditions on health in an older population: Results from the WLS*. [En ligne] https://myweb space.wisc.edu/.../Hoonakker%20et%20al, %20IEA%202006.pdf – téléchargé le 6 avril 2012.

HUGHES, K., LOWE, G.S., SCHELLENBERG, G. (2003). *Men's and women's quality of work in the New Canadian economy*, Research Paper W19, Work Network, février (Ottawa, Canadian Policy Research Network).

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2011). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2000-2010*, vol. 7, Québec, 270 p.

ILMARINEN, J. (2005). *Towards a longer worklife, Ageing ant the quality of worklife in the European Union*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 467 p.

JOHANSSON, M., KATZ, K., NYMAN, H. (2005). « Wage differentials and gender discrimination », *Acta Sociologica*, vol. 48, nº 4, p. 341-364.

JOHNSON, R.W, MERMIN, G., B.T., RESSEGER, M. (2007). *Employment at Older Ages ant the Changing Nature of Work*, AARP Public Policy Institute, Washington, 41 p.

KALLEBERG, A., Rosenfeld, R.A. (1990). « Work in the Family and in the Labor Market : A Cross-National, Reciprocal Analysis ». *Journal of Marriage and the Family*, 52(2), 331-346.

KARPANSALO, M., MANNINEN, P., LAKKA, T.A, KAUHANEN, J., RAURAMAA, R., SALONEN, J.T., (2002). « Physical Worklod and Risk o Early Retirement: Prospective Population-Based Study Among Middle-Aged Men », *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, vol. 44, nº. 10, p. 930-939.

KUBICVEK, B., KORUNKA, C., HOONAKKER, P., RAYMO, J.M., (2010). « Work and Family Characteristics as Predictors of Early Retirement in Married Men and Women », *Research on Aging*, vol. 32, nº. 4, p. 467-498.

LAINE, S. GIMENO, D., VIRTANEN, M., OKSANEN, T., VAHTERA, J., ELOVAINIO, M, KOSKINEN, A. (2009). « Job strain as a predictor of disability pension : the Finnish Public Sector Study », *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol. 63, nº. 1, p. 24-30.

LEMIERE, S. CELINE, M.. (2006). *Qualité des emplois et genre: les effets croisés des statuts et des horaires de travail*, Cahiers de la MSE (Paris, Centre d'Economie de la Sorbonne).

LENORMAND, M.C, SERMET, C., SIRVEN, N. (2010). « La santé des seniors en emploi : résultats de l'enquête européenne SHARE 2006 », *Questions d'économie de la Santé*, no. 160, décembre, 5 p.

LLOYD, L. « The well-being of carers: an occupational health concern », dans DAYKIN, N. et DOYAL, L., (1999). *Health and Work critical perspectives*, London: Macmillan.

LOWE, G. (2007). *21st Century Job Quality: Achieving what Canadians want*, Research Report W37, Work and Learning, September (Ottawa, Canadian Policy Research Network).

MANDEL, H., SEMYONOV, M. (2005). « Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries ». *American Sociological Review*, 70(6), 949-967.

MANDEL, H., MOSHE, S. (2005). « Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries », *American Sociological Review*, vol. 70, nº. 6, p. 949-967.

MARSHALL, Katherine. (2006). « Converging gender roles ». *Perspectives on Labor and Income*, 7(7), 5-17.

MEIN, G., PEKKA, M., STANSFELD, S.A., BRUNNER, E.J., FUHRER, R., MARMOT, M.G. (2000). « Predictors of early retirement in British civil servants », *Age and Ageing*, vol. 29, p. 529-536.

MINISTERE DU TRAVAIL. (2006). *La loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir*, Rapport du ministre du travail sur la mise en œuvre de l'équité salariale, Québec, 119 p.

OCDE. (2001). « Caractéristiques et qualité des emplois dans le secteur des services », chapitre 3, dans l'ouvrage *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2001* (Paris), pp. 97-138.

OKUNRIBIDO, O. et WYNN, T., (2010). *Ageing and work-related musculosskeletal disorders, A review or recent literature*, Health and Safety Laboratory, Buxton, United Kingdom, 41 p.

PARK, J. (2010). « Facteurs de santé et retraite anticipée chez les travailleurs âgés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, nº. 6, p. 5-14.

POLACHEK, S. W. (2004). *How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed*, IZA Discussion Paper No. 1102, 43 p.

PYPER, W. (2006). « Vieillissement, santé et travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, no 2, p. 5-17.

RALEY, S.B, MATTINGLY J.M, BIANCHI M.S. (2006). « How Dual Are Dual-Income Couples? Documenting Change from 1970 to 2001 ». *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 11-28.

SALONEN, P., AROLA, H., NYGÅRD, C.-H.., HUHTALA, H., KOIVISTO, A.-M. (2003). « Factors associated with premature departure from working life among ageing food industry employees », *Occupatinonal Medicine*, vol. 53, nº 1, p. 65-68.

SHIELDS, M. (2006a). « Le stress et la dépression au sein de la population occupée », *Rapports sur la santé*, vol. 17, nº.4, Statistique Canada, p. 11-31.

SHIELDS, M. (2006b). « L'insatisfaction au travail », *Rapports sur la santé*, vol. 17, nº.4, p. 35-40.

SIEGRIST, J., WAHRENDORF, M. (2010). *Quality of Work, Health and Early Retirement: European Comparisons*, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, 10p.

SIEGRIST, J., WAHRENDORF, M., VON DEM KNESEBECK, O., JÜRGES, H., BÖRSCH-SUPAN, A. (2006). « Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees – baseline results from the SHARE Study », *European Journal of Public Health*, vol. 17, nº.1, p. 62-68.

TESSIER, M. (2009). *Étude de la conciliation travail-vie personnelle de femmes en situation récurrente d'emplois atypiques*, Mémoire de maîtrise, Québec, 164 p.

TREMBLAY, D-G. (2004). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Éditions Saint-Martin, 2ième edition, Montréal, 586 p.

TREMBLAY, D-G. (2008). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Télé-Université du Québec (Téluq), Québec, 355 p.

UNECE (Commission économique pour l'Europe des Nations Unies). (2010). *Measuring quality of employment, Country Pilot Reports* (Genève, Nations Unies).

VEZINA, M., CLOUTIER, E., STOCK, S., LIPPEL, K., FORTIN, E. et coll. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail – Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 656 p.

VILLOSIO, C. DI PIERRO, D., GIORDANENGO, A., PASQUA, P., RICHIARDI, M., (2005). *Working conditions of an ageing workforce*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 70 p.

YEOMANS, L. (2011). *An update of the literature on age and employment*, Health and Safety Laboratory, Buxton, United Kingdom, 80 p.

YOUNG, M. (2010). « Gender Differences in Precarious Work Settings », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 65, nº.1, p. 74-97.

ZHANG, Xuelin. (2009). « Gains des femmes ayant des enfants et des femmes sans enfant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, nº 3, mars, pp. 5-14.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Pour plus de renseignements : Luc Cloutier-Villeneuve
Analyste en statistiques du travail
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6207)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2016
ISSN 2369-890X (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2016

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec